

*Job Satisfaction, Transformational Leadership On Performance Through
Organizational Commitment In Islamic School Employees*

Luzni Rizanatulmahyani, Hardhani Widiastuti, Arumwardhani Nusandari, Nunik Kusnilawati
Program Studi Magister Psikologi, Universitas Semarang, Semarang, Indonesia
rizaluzni26@gmail.com

Article History:

Received
02 March 2022

Revised
09 March 2022

Accepted
30 March 2023

Published
28 May 2023

Abstract. *This study aims to determine the satisfaction of transformational leadership on performance with organizational commitment as mediast (intervening) on Islamic foundation X school employees in the city of Semarang. The hypothesis in this study is that there is an influence between job satisfaction, transformational leadership on performance and organizational commitment is subject mediation in This study totaled 39 people who were employees of the X Islamic School Foundation in the city of Semarang. The sampling technique used was an incidental technique. Data collection used 3 scales, namely the scale of job satisfaction, transformational leadership and organizational commitment. Meanwhile, for performance, using a performance assessment that was carried out in 2022 /2023. Data analysis was used using SEM-PLS 3.0. The results showed that job satisfaction has an effect on performance with a T statistic of 3.402> 1.9 with P = 0.001 <0.05, job satisfaction has no effect on organizational commitment with a T statistic of 0.440 1.9 with P = 0.660 > 0.05, commitment has no effect on performance with T statistic 1.960 <1.9 with P=0.051> 0.05, transformational leadership has no effect on performance with T statistic 0.209<1.9 with P=0.834-0.05 Transformational leadership influences organizational commitment with T statistic 3.770>1.9 with P = 0.000 and organizational commitment is not able to mediate job satisfaction on performance with transformational leadership on performance. about performance*

Keywords: *Employee performance, Job satisfaction, Trnasformaational leadership, Organizatioanl commitment*

Abstrak. Penelitian ini beretujuan untuk mengetahui kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai mediasi (intervening) pada pegawai sekolah yayasan islam X dikota Semarang. Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada pengaruh antara kepuasan kerja, kepemimpinan trnasformasional terhadap kinerja dan komitmen organisasi merupakan mediasi. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 39 orang yang merupakan pegawai dari Yayasan sekolah islam X dikota Semarang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah mengunkana Teknik isidental. Pengumpulan data menggunakan 3 skala yaitu skala kepuasan kerja, kepemimpinan trnasformasional dan komitmen organisasi. Sedangkan untuk kinerja menggunakan penilaian kinerja yang sudah dilakukan pada tahun 2022/2023. Analisis data digunakan menggunakan SEM-PLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan T statistic 3,402>1,9 dengan P= 0.001<0,05, kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi dengan T statistic 0,440<1,9 dengan P= 0,660 >0,05, komitmen tidak berpengaruh terhadap kinerja dengan T statistic 1,960 <1,9 dengan P=0,051>0,05, kepemimpinan transformasioanl tidak berpengaruh terhadap kinerja dengan T statistic 0,209<1.9 dengan P=0,834>0,05. Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi

dengan T statistic $3,770 > 1,9$ dengan $P=0.000$. serta komitmen organisasi tidak mampu memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja dengan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. Penelitian ini dapat memberikan gambaran bahwa kinerja tidak selalu dipengaruhi oleh komitmen organisasi ataupun gaya kepemimpinan, sehingga penelitian selanjutnya bisa mengembangkan variabel yang akan dipilih jika ingin meneliti tentang kinerja.

Kata kunci: Kinerja karyawan, Kepuasan kerja, Kepemimpinan Transformasional, Komitmen organisasi



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Pendidikan di Indonesia merupakan hal penting yang harus di pikirkan tidak hanya oleh pemerintah atau dinas pendidikan tetapi seluruh rakyat Indonesia. Untuk modal membuat Indonesia agar lebih maju dan berkembang yaitu dengan pendidikan anak bangsa. Dengan memikirkan pendidikan anak bangsa setidaknya memikirkan kemajuan negara ini untuk masa yang akan datang. Pendidikan yang harus dimiliki anak bangsa tidak hanya ilmu terapan, tetapi anak bangsa juga harus memiliki karakteristik. Hasibuan (2018) mengatakan untuk meningkatkan pendidikan karakter disekolah dilakukan secara kualitas dan kuantitas. Peran orang tua juga sangat diperlukan dalam pendidikan karakter ini, karena hubungan antara anak dan orang tua akan berlangsung sepanjang masa.

Untuk memperoleh hasil yang maksimal tentu saja orang tua tidak bisa bekerja sendiri. Orang tua memerlukan bantuan guru ketika di sekolah dan begitu juga sebaliknya. Guru memerlukan bantuan orang tua ketika di rumah. Sehingga harus ada komunikasi yang baik antara guru dengan orang tua. Undang (2003) Berdasarkan Undang undang Republik Indonesia pasal 3 nomor 20 tahun 2003 yang membahas mengenai sistem pendidikan nasional memiliki fungsi dan tujuan yaitu : “mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupann bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu,

cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab". Sekolah sebagai institusi Pendidikan kepada masyarakat memiliki peranan penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk meningkatkan kehidupan yang maju dan sejahtera untuk masa yang akan datang. Kini semakin berkembang zaman maka semakin berkembang pula jenis Pendidikan di Indonesia. Apabila dulu hanya ada sekolah negeri yang dibuat oleh pemerintah, sekarang banyak tersebar yayasan-yayasan sekolah yang ada di Indonesia. Dari data yang di dapatkan pada Badan Kementrian Pendidikan (2022) mengatakan terdapat 1.790 sekolah swasta yang berada di bawah Yayasan islam maupun Yayasan non islam di kota Semarang.

Guru yang menjadi Sumber Daya Manusia (SDM) disini merupakan salah satu kunci untuk menuju kesuksesan pada sebuah lembaga. Lembaga atau yayasan membutuhkan SDM yang unggul dan efektif untuk membuat lembaga tersebut menjadi lebih baik. Sehingga yayasan harus memperhatikan faktor yang mempengaruhi kinerja guru dan karyawan pada Lembaga tersebut. Karena dengan hasil kinerja yang baik maka akan membuat Yayasan lebih maju dan berkembang. Tidak dipungkiri masyarakat Indonesia Ketika ingin memasukan anaknya kesekolah pasti akan mencari sekolah yang favorit dan dianggap baik untuk anaknya. Sehingga untuk mencapai tujuan tersebut maka Yayasan harus memiliki guru yang memiliki kinerja yang baik. Sutiadi dalam Rudianto (2019) mengatakan kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada pegawai yang berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Malthis (2006) menjelaskan beberapa factor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan usaha dan dukungan, motivasi individual, hubungan individual dan organisasi, kepuasan kerja dan komitmen kerja, serta retensi sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada guru kelas TK, guru quran SD dan guru SMP di Yayasan sekolah X di kota Semarang sebelumnya di temukan fenomena yang terjadi yaitu kurangnya komitmen organisasi pada pegawai sehingga membuat pegawai mendua dengan melakukan pekerjaan ganda seperti setelah mengajar mereka juga berjualan ataupun melakukan pelajaran tambahan diluar sekolah,. Subjek merasa pendapatan dari sekolah kadang merasa kurang sehingga mencari tambahan diluar. Sehingga komitmen dengan organisasi untuk meningkatkan kinerja menjadi terbengkalai. Pegawai hanya

melakukan apa saja yang diperintah atasan tanpa ada inovasi pada pegawai tersebut. Subjek merasa kinerjanya kurang optimal karena adanya pergantian metode pembelajaran. Sehingga menyebabkan kepuasan kerja pegawai dirasa kurang karena adanya perubahan metode dalam pembelajaran yang membuat para guru harus beradaptasi lagi. Karyawan yang memiliki komitmen yang besar akan perusahaan atau organisasi akan membuat kinerja karyawan tersebut menjadi baik. Hal tersebut terjadi karena karyawan merasa memiliki tanggung jawab yang harus dikerjakan dan diselesaikan dengan organisasi. Sehingga karyawan merasa harus mengerjakan komitmen yang sudah di buat dengan organisasi pada saat awal karyawan tersebut menyepakati peraturan dan ketentuan yang ada di organisasi.

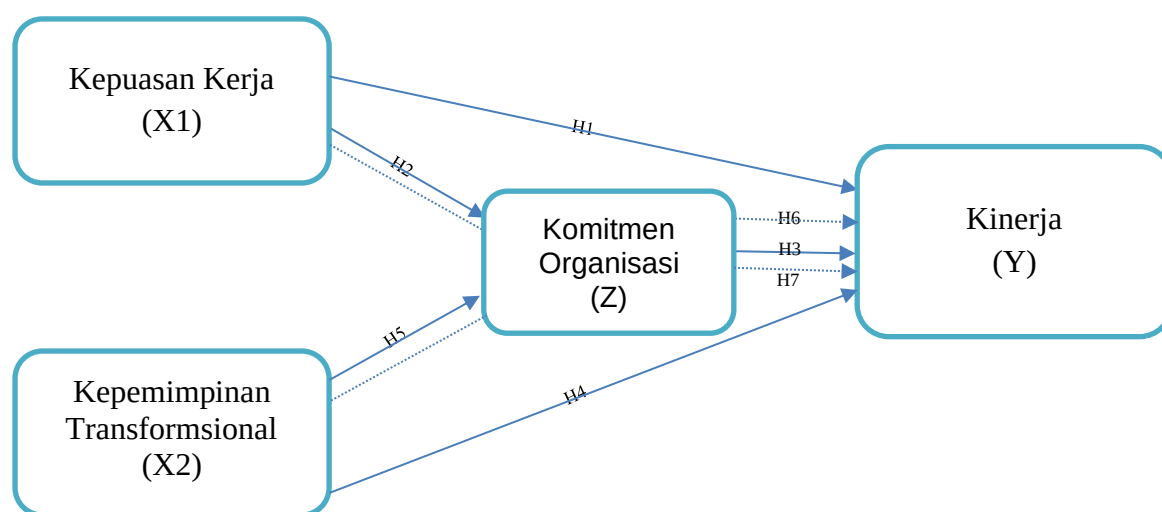
Seperti penelitian yang dilakukan oleh Amiluddin (2021) yang mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan $\beta = 0.239$, dengan $\text{sig} = 0,02 < 0,05$. Frimayasa (2020) di dalam penelitiannya juga menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja. Sehingga setiap kenaikan komitmen organisasi akan menaikkan kinerja. Penelitian yang sudah dilakukan oleh Tentama (2015) mengatakan bahwa terdapat hasil yang signifikan antara kinerja dan kepuasan kerja pada guru Pegawai Negeri Sipil di SLB Bantul dengan sumbangan efektif sebesar 30.4 %. Garika (2020) mengatakan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Trisna Negara. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t statistic yaitu $16.047 \geq 1.96$. Yukl (2010) mengatakan kepemimpinan merupakan kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi dan membuat orang lain untuk mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi. Penelitian lain yang dilakukan oleh Nugroho (2021) mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi keinginan agar anggotanya menjadi *team player* adalah harapan dari setiap pemimpin sehingga harpanya dapat bekerja dengan dinamis serta *independent* dalam mencapai tujuan organisasi, tentu saja keinginan ini dapat dengan mudah terwujud apabila karyawan memiliki komitmen yang tinggi.

Dari permasalahan diatas peneliti ingin mengetahui apakah kepuasan kerja, Kepemimpinan transformasional, dan komitmen organisasi pegawai mampu mempengaruhi

kinerja pegawai tersebut. Hipotesis yang diajukan yaitu terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja (H1), terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi (H2), terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja (H3), terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja (H4), terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi (H5), terdapat hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi sebagai mediasi (H6), serta yang terakhir yaitu terdapat hubungan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja melalui komitmen organisasi sebagai mediasi (H7).

Metode

Variabel penelitian pada penelitian ini yaitu kepuasan kerja dan kepemimpinan transformasional sebagai variabel independent, kinerja sebagai variabel dependen dan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi (intervening) seperti gambar di bawah ini.



Gambar 1. kerangka berpikir

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh merupakan teknik dalam penentuan sampel bila semua anggota populasi yang sesuai dengan kriteria digunakan untuk sampel. Sampel dalam penelitian ini yaitu berjumlah 39 orang. Metode pengambilan sampel menggunakan isidental dengan kriteria sebagai berikut :1) Lama pegawai tetap yang bekerja di yayasan X dikota Semarang minimal 3 tahun sebanyak 39 orang. 2) Merupakan pegawai tetap Yayasan X dikota Semarang sebanyak 30 orang dan

calon pegawai tetap yayasan X dikota Semarang tahun 2022/2023 sebanyak 9 orang. Alat ukur yang digunakan menggunakan skala kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional, dan komitmen organisasi. Sedangkan untuk kinerja menggunakan penilaian kinerja tahun 2021/2022. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis SEM-PLS dengan aplikasi SmartPLS V.3.2.9.

Hasil

Orientasi kanca pada penelitian ini dilakukan untuk memahami tempat yang akan dilakukan untuk penelitian serta mempersiapkan segala sesuatu yang berkaitan dengan jalannya penelitian yang telah direncanakan agar tercapai. Penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui pengaruh secara langsung ataupun secara tidak langsung antara kepuasan kerja, kepemimpinan *transformasional*, komitmen organisasi terhadap kinerja pada pegawai Yayasan sekolah Islam X dikota Semarang.

Yayasan sekolah islam X dikota semarang ini berdiri sejak tahun 2007, merupakan salah satu sekolah islam yang dibawah naungan JSIT dikota Semarang. Muali dari awal berdiri Yayasan ini memiliki 1 kelas untuk TK A dan satu kelas untuk TK B, serta satu kelas untuk kelas 1 SD. Hingga sampai tahun ini mencapai 17 tahun perjalanan Yayasan ini sudah banyak berkembang dengan memiliki TK sebanyak 7 kelas yaitu 4 TK A dan 3 TK B serta 1 kelas untuk KB plus day care. Serta SD yang bermula dari 1 kelas kemudian berhasil meluluskan Angkatan pertama. Hingga akhirnya sampai detik ini setiap tingkat kelas memiliki 4 rombel, sehingga jumlah kelas yaitu 24 kelas.

Yang membedakan lainnya sekolah islam ini dengan sekolah islam yang lain salah satunya yaitu terdapat kelas bilingual yang sudah dimulai sejak tahun ajaran 2021-2022 kemarin. Pada kelas bilingual pada pembelajaran quran atau menghaafal anak memiliki target yang lebih tinggi, serta pembelajaran menggunakan 2 bahasa yaitu Bahasa inggris dan Bahasa Indonesia. Sehingga SDM yang dimasukan untuk mendidik anak di kelas ini juga merupakan guru pilihan. Hal tersebut diatas sesuai dengan visi dan misi Yayasan. Yayasan X dikota semarang ini memiliki visi "Menjadi sekolah unggul yang berkarakter islami dan menguasai IPTEK menuju khoiru ummah". Dan Misi yaitu 1) menyelenggarakan Pendidikan yang professional dan berkualitas untuk mewujudkan pribadi islami yang unggul. 2) menumbuu

kembangkan kreativitas dan inovasi civitas akademika yang bermanfaat bagi agama, bangsa dan negara.

Pertimbangan yang mendasari melakukan penelitian di Yayasan islam X dikota Semarang ini yaitu :

- 1) Penelitian mengenai kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kepemimpinan transformasional dalam mempengaruhi kinerja masih jarang di temui pada bidang Pendidikan.
- 2) Peneliti merasa fenomena yang ditemui dilapangan menggambarkan bahwa kinerja di hasilkan oleh pegawai cenderung stagnan dan menurun.

Peneliti memiliki kesempatan untuk melakukan penelitian di yayasan tersebut karena peneliti bekerja di Yayasan tersebut. Sehingga harapanya penelitian ini nanti dapat memberikan manfaat untuk organisasi itu sendiri.

Pengujian *outer model*

Validitas

Pengujian uji validitas dengan outer loading adalah melakukan uji validitas konvergen dengan melihat dari nilai average variance extracted (AVE). AVE adalah nilai validitas yang dimiliki oleh setiap variabel. Hasil yang direkomendasikan adalah nilai AVE harus lebih tinggi dari korelasi antar konstruk. Batasan untuk nilai AVE > 0,50.

Tabel 1. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Kriteria	Keterangan
Kinerja (Z)	1,00	> 0,5	Valid
Komitmen Organisasi (Y)	0,541	> 0,5	Valid
Kepuasan Kerja (X1)	0.511	> 0,5	Valid

Kepemimpinan Transformasional (X2)	0.535	> 0,5	Valid
------------------------------------	-------	-------	-------

Sumber : olah data primer 2023

Nilai cronbach's alpha dan composite reliability untuk semua konstruk berada diatas nilai 0,70. Nilai yang dihasilkan tersebut menunjukkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang telah dipersyaratkan. Hasil pengujian validitas menggunakan outer loading didapat item dengan loading factor > 0,70 dan nilai *average variance extracted* (AVE) > 0,50. Selain itu, hasil pengujian reliabilitas menggunakan cronbach's alpha dan *composite reliability* menunjukkan nilai > 0,70. Sesuai hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa baik aitem maupun variabel-variabel yang diujikan dinyatakan valid dan juga reliabel sehingga dapat dilanjutkan untuk menguji inner model (model struktural).

Pengujian Inner Model

Pengujian R-Square

R-Square digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antar variabel independent terhadap variabel dependen.

Tabel 3. Hasil R-Square

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kinerja (Y)	0,369	0,361
Komitmen Organisasi (Z)	0,386	0,352

Sumber: olah data primer 2023

Tabel 3 menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan kepemimpinan transformasional mampu mempengaruhi komitmen organisasi sebesar 0,386 atau 38,6% . dan sisanya 61,4% dijelaskan diluar variabel penelitian ini. Sedangkan kepuasan kerja dan kepemimpinan transformasional mampu mempengaruhi kinerja dengan dimediasi oleh variabel komitmen organisasi sebesar 0,369 atau 36,9 %. sisanya sebesar 63,1 % dijelaskan diluar variabel penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Diterima atau ditolak hipotesis diperoleh dari hasil uji Hipotesis. Hipotesis akan diterima apabila nilai signifikansinya antar konstruk, t-statistik, dan *p-values*. Dengan Batasan

yang digunakan yaitu t-statistik $> 1,96$ dengan tingkat signifikansi $p\text{-values} < 0,05(5\%)$ dan koefisien beta bernilai positif. Hasil uji hipotesis dapat di lihat pada tabel 4

Tabel 4. Hasil uji Hipotesis

PATH	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Kesimpulan
Kepuasan Kerja (X1) - > Kinerja (Y)	0,485	0,493	0,129	3,770	0.000	Diterima
Kepuasan Kerja (X1) - > Komitmen Organisasi (Z)	-0,057	-0.016	0,130	0,440	0,660	Ditolak
Kepemimpinan Transformasional (X2) - > Kinerja (Y)	-0,048	-0,009	0,230	0,209	0.834	Ditolak
Kepemimpinan transformasional - > Komitmen Organisasi (Z)	0.623	0.626	0.183	3.402	0,001	Ditolak
Komitmen Organisasi (Z) - > Kinerja (Y)	0,403	0,399	0,206	1.960	0,051	Diterima
Kepuasan Kerja (X1) - > Komitmen Organisasi (Z) - > Kinerja (Y)	-0,023	-0,005	0,055	0,417	0,677	Ditolak
Kepemimpinan Transformasional (X2) - > Komitmen Organisasi (Z) - > Kinerja (Y)	0,251	0,238	0,163	1,536	0,125	Ditolak

Sumber : olah data primer 2023

Tabel diatas menjelaskan bahwa nilai *path coefficients* dan uji hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa :

- a) Hasil pengujian pengaruh langsung (*direct effects*) antara kepuasan kerja terhadap kinerja menunjukkan nilai 0,485 Uji hipotesis menunjukan nilai t-statistik sebesar $3,770 > t$ tabel 1,96 dengan signifikansi nilai p-value sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai sampel asli (O) 0,485 menunjukkan arah positif. Hal tersebut membuktikan bahwa hipotesis pertama (H1) yang berbunyi “ Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan kinerja” dinyatakan diterima. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Yayasan X dikota Semarang. Yang artinya bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang diterima oleh

pegawai maka kinerja yang dihasilkan akan semakin baik. Pengaruh yang diberikan oleh kepuasan kerja terhadap kinerja adalah sebesar 0,485 atau 48,5%.

b) Hasil pengujian pengaruh langsung (*direct effects*) antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi menunjukkan nilai -0,057 Uji hipotesis menunjukkan nilai t-statistik sebesar $0,044 < t \text{ tabel } 1,96$ dengan signifikansi nilai p-value sebesar $0,660 > 0,05$ dan nilai sampel asli (O) -0,057 menunjukkan arah negative . Hal tersebut membuktikan bahwa hipotesis kedua (H2) yang berbunyi “ Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi ” dinyatakan ditolak. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Yayasan X dikota Semarang. Yang artinya bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang diterima oleh pegawai tidak mempengaruhi pegawai terhadap komitmen pegawai tersebut di organisasi. Pengaruh yang diberikan oleh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi adalah sebesar -0,057 atau -5,7%.

c) Hasil pengujian pengaruh langsung (*direct effects*) antara komitmen organisasi terhadap kinerja menunjukkan nilai 0,403 Uji hipotesis menunjukkan nilai t-statistik sebesar 1,960 sama dengan t tabel 1,96 dengan signifikansi nilai p-value sebesar $0,051 > 0,05$ dan nilai sampel asli (O) 0,403 menunjukkan arah positif. Hal tersebut membuktikan bahwa hipotesis ketiga (H3) yang berbunyi “ Terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dengan kinerja ” dinyatakan ditolak. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Yayasan X dikota Semarang. Yang artinya bahwa semakin tinggi komitmen organisasi pada pegawai Yayasan x dikota Semarang, tidak mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut untuk menjadi lebih baik. Pengaruh yang diberikan oleh komitmen organisasi terhadap kinerja adalah sebesar 0,403 atau 40,3%.

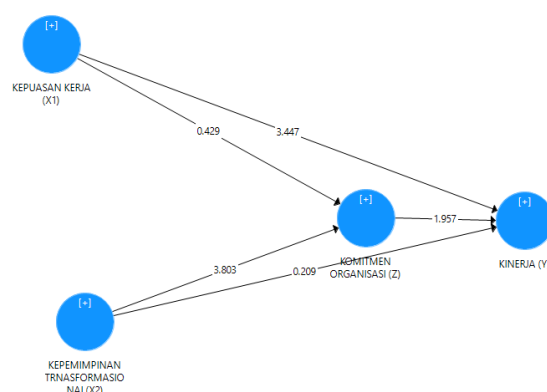
d) Hasil pengujian pengaruh langsung (*direct effects*) antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja menunjukkan nilai -0,048 Uji hipotesis menunjukkan nilai t-statistik sebesar $0,209 < t \text{ tabel } 1,96$ dengan signifikansi nilai p-value sebesar $0,834 > 0,05$ dan nilai sampel asli (O) -0,048 menunjukkan arah negatif. Hal tersebut membuktikan bahwa hipotesis keempat (H4) yang berbunyi “ Terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja ” dinyatakan ditolak. Kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Yayasan X dikota

Semarang. Yang artinya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja di Yayasan Islam X di Kota Semarang.

e) Hasil pengujian pengaruh langsung (*direct effects*) antara kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi menunjukkan nilai 0,623. Uji hipotesis menunjukkan nilai t-statistik sebesar $3,402 > t$ tabel 1,96 dengan signifikansi nilai p-value sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai sampel asli (O) 0,623 menunjukkan arah positif. Hal tersebut membuktikan bahwa hipotesis kelima (H5) yang berbunyi “Terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi” dinyatakan diterima. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai Yayasan X di Kota Semarang. Yang artinya semakin tinggi kepemimpinan transformasional maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasi yang diberikan oleh pegawai. Pengaruh yang diberikan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi sebesar 0,623 atau 62,3%.

f) Hasil pengujian pengaruh tidak langsung (*indirect effects*) antara kepuasan kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi menunjukkan nilai sebesar 0,251. Uji hipotesis menunjukkan nilai t-statistik sebesar $1,536 < t$ tabel 1,96 dengan signifikansi nilai p-value sebesar $0,125 < 0,05$ dan sampel asli (O) 0,251 menunjukkan arah positif. Hal ini menunjukkan hipotesis keenam (H6) yang berbunyi “terdapat pengaruh antara kepuasan kerja melalui komitmen organisasi dengan kinerja” dinyatakan ditolak. Yang berarti komitmen organisasi tidak mampu memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada pegawai Yayasan Sekolah Islam X di Kota Semarang.

g) Hasil pengujian pengaruh tidak langsung (*indirect effects*) antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja melalui komitmen organisasi menunjukkan nilai sebesar -0,023. Uji hipotesis menunjukkan nilai t-statistik sebesar $0,417 < t$ tabel 1,96 dengan signifikansi nilai p-value sebesar $0,667 < 0,05$ dan sampel asli (O) -0,023 menunjukkan arah negatif. Hal ini menunjukkan hipotesis ketujuh (H7) yang berbunyi “terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional melalui komitmen organisasi dengan kinerja” dinyatakan ditolak. Yang berarti komitmen organisasi tidak mampu memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pada pegawai Yayasan Sekolah Islam X di Kota Semarang. Berikut ini model hasil penelitian uji hipotesis di atas.



Gambar 1. Hasil uji hipotesis.

Pembahasan

1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

Hipotesis pertama (H1) pada penelitian ini mengatakan “terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan kinerja”. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai *t*-statistic sebesar $3,770 > t$ tabel 1,96 dengan signifikansi nilai *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$ dan sampel asli (O) = 0,485, dengan arah positif. Besarnya pengaruh langsung yang diberikan kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0,485 atau 58,5% . Hal tersebut artinya hipotesis kesatu (H1) dinyatakan diterima. Hal tersebut juga memberikan arti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja pegawai maka akan meningkatkan kinerja yang diberikan oleh pegawai yang bersangkutan. Sedangkan apabila semakin rendah kepuasan kerja yang diterima pegawai maka kinerja yang dihasilkan juga akan rendah. Selain itu kepuasan kerja juga merupakan salah satu factor individu yang berkontribusi terhadap kinerja di tempat kerja dengan kontribusi sebesar 48,5%.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya oleh (Nasution, 2018) mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) yang menjelaskan bahwa Manager perusahaan harus mampu memberikan kepuasan karyawan dengan mengoptimalkan berbagai macam fasilitas yang ada pada perusahaan untuk meningkatkan kinerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Indrawati, 2013) mengatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menandakan semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan maka karyawan akan

menunjukkan kinerja terbaiknya. Apabila perusahaan senantiasa melaksanakan system karir dan kompensasinya dengan baik, adanya hubungan yang baik antara rekan kerja, sikap atasan yang selalu memotivasi, serta lingkungan kerja fisik yang kondusif akan mengakibatkan karyawan menjadi merasa aman dan nyaman dalam bekerja. Sehingga dampaknya yaitu karyawan akan bekerja dengan sebaik-mbaiknya dan selalu berusaha memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan, dalam hal ini yaitu pasien. Hal tersebut menjelaskan bahwa kinerja pada karyawan tersebut tinggi.

(Heni Fitri Ratna Sari, 2022) mengatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan pada kinerja guru. Hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel yang akan membuat kinerja guru meningkat. Hal tersebut dapat dilihat dari guru yang semakin merasa nyaman dan merasa puas maka akan meningkatkan kinerja guru tersebut.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja pada karyawan Sekolah Yayasan Islam X dikota Semarang mampu mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

Hipotesis kedua (H2) pada penelitian ini mengatkan “ terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi”. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t-statistic sebesar $0,440 < t \text{ tabel } 1,96$ dengan signifikansi nilai *p-value* sebesar $0,660 > 0,05$ dan sampel asli (O) = -0,057, dengan arah negatif. Besarnya pengaruh langsung yang diberikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar -0,057 atau -5,7% . Hal tersebut artinya hipotesis kedua (H2) dinyatakan ditolak. Hal tersebut juga memberikan arti bahwa kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan Sekolah Yayasan Islam X dikota Semarang.

Kepuasan kerja yang tercermin dari indikator komitmen, karakteristik pekerjaan, perilaku pimpinan, keinginan untuk resign, serta karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan sekolah Yayasan islam x dikota Semarang. Karyawan merasa memiliki penghasilan kurang, kurang arahan dari pimpinan, serta kurang ada rasa semangat dalam diri. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Sutanto, 2013) yang mengatakan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional terhadap karyawan departemen

penjualan di PT. X. pada penelitian tersebut menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat berdampak pada pengurangan komitmen organisasional karyawan departemen penjualan tersebut. Terdapat beberapa karyawan yang memilih bekerja pada suatu perusahaan bukan karena gaji ataupun materi lain yang telah ditawarkan oleh perusahaan, namun ada beberapa karyawan memilih suatu perusahaan, karena perusahaan tersebut terkenal atau besar atau juga telah mengenal pemilik dari perusahaan tersebut sehingga tanpa penawaran gaji yang tinggi pun karyawan mau berkomitmen pada perusahaan tersebut.

Penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Emma Rachmelya, 2017) mengatakan bahwa kepuasan kerja secara langsung berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan frontliner Bakti BCA KCU Jambi. Hasil yang didapatkan yaitu menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan Frontliner Bakti PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Jambi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa bahwa kepuasan kerja pada karyawan Sekolah Yayasan Islam X dikota Semarang tidak mampu mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan di Yayasan tersebut.

3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja

Hipotesis ketiga (H3) pada penelitian ini mengatkan “ terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja”. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t -statistic sebesar $1,960 = t$ tabel 1,96 dengan signifikansi nilai p -value sebesar $0,051 > 0,05$ dan sampel asli (O) = 0,403, dengan arah positif. Besarnya pengaruh langsung yang diberikan komitmen organisasi terhadap kinerja sebesar 0,403 atau 40,3% . Hal tersebut artinya hipotesis ketiga (H3) dinyatakan ditolak. Hal tersebut juga memberikan arti bahwa komitmen organisasi tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja pada karyawan Sekolah Yayasan Islam X dikota Semarang.

Komitmen organisasi yang tercermin dari indikator *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment* tidak berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan sekolah Yayasan islam X dikota Semarang. Karyawan kurang ada keterlibatan dalam memajukan organisasi, kurang adanya rasa memiliki karyawan pada organisasi sehingga

membuat karyawan bekerja dengan setengah hati. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Pandaleke, 2016) yang mengatakan tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja pegawai. Sehingga artinya semakin tinggi komitmen organisasi pada pegawai tidak akan membuat peningkatan kinerja pada pegawai. (Rizaldi Putra, 2019) mengatakan dalam penelitiannya bahwa tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja pada Guru SMK Negeri yang ada di kota Pekanbaru.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa seberapa besarpun komitmen organisasi pada karyawan sekolah Yayasan X dikota Semarang tidak akan mempengaruhi kinerja pada karyawan tersebut.

4. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja

Hipotesis keempat (H4) pada penelitian ini mengatkan “ terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja”. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t-statistic sebesar $0,209 < t \text{ tabel } 1,96$ dengan signifikansi nilai *p-value* sebesar $0,834 > 0,05$ dan sampel asli (O) = -0,048, dengan arah negatif. Besarnya pengaruh langsung yang diberikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja sebesar -0,048 atau -4,8% . Hal tersebut artinya hipotesis keempat (H4) dinyatakan ditolak. Hal tersebut juga memberikan arti bahwa kepemimpinan transformasional tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja pada karyawan Sekolah Yayasan Islam X dikota Semarang

Hipotesis keempat ini ditolak bisa terjadi karena kinerja yang dihasilkan pegawai Yayasan islam X dikota Semarang tidak dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional yang tercermin dari aspek pengaruh ideal, stimulus intelektual, perhatian individu, serta motivasi inspirasional secara personal tidak mampu membuat pegawai menjadi bersemangat sehingga tidak mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh pegawai Yayasan islam tersebut.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh (Insan, 2017) mengatakan dalam penelitiannya kepemimpinan transformasional tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hubungan positif. Hal tersebut dapat diartikan bahwa pimpinan di perusahaan telekomunikasi di kota Makassar tidak menerapkan kepemimpinan transformasional secara optimal pada dimensi *contingen reward*, disebabkan karena pelanggan

perusahaan telekomunikasi semakin berkurang dengan hadirnya telepon genggam yang menggunakan kartu pra bayar dan pasca bayar. Dengan adanya hal tersebut menyebabkan karyawan mendapatkan bonus yang semakin kecil karena keuntungan perusahaan yang juga berkurang sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa seroyal atau pun seterbuka apapun pimpinan kepada pegawai apabila jika tidak dari diri individu itu sendiri yang menyukai pekerjaannya maka tidak akan di dapatkan kinerja yang baik. Sehingga kepemimpinan transformasional tidak mempengaruhi kinerja pada karyawan Yayasan islam X dikota Semarang.

5. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi

Hipotesis kelima (H5) pada penelitian ini mengatkan “ terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi”. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t-statistic sebesar $3,402 > t$ tabel 1,96 dengan signifikansi nilai *p-value* sebesar $0,001 < 0,05$ dan sampel asli (O) = 0,623, dengan arah positif. Besarnya pengaruh langsung yang diberikan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi sebesar 0,623 atau 62,3% . Hal tersebut artinya hipotesis kelima (H5) dinyatakan diterima. Hal tersebut juga memberikan arti bahwa semakin tinggi rasa peduli, empati dan rasa keterbukaan antara pimpinan dengan pegawai akan membuat komitmen pegawai pada organisasi menjadi meningkat. Hal tersebut juga membuat pegawai ingin terus berada dalam organisasi, serta menjadi bagian dari organisasi. Selain itu kepemimpinan transformasional juga merupakan salah satu factor individu yang berkontribusi terhadap komitmen organisasi pegawai di tempat kerja dengan kontribusi sebesar 62,3%.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh (Nila Pratiwi, 2023) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional berdampak positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan menurunkan niat karyawan untuk berpindah kerja. Hal ini membuktikan bahwa semakin tepat kepemimpinan transformasional diterapkan maka semakin tinggi pula komitmen pada karyawan tersebut terhadap perusahaan serta menurunkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. (Galuh Cahyaning Putri, 2023) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional mampu mempengaruhi komitmen organisasi pada Rutan Kelas II B Ponorogo. Berdasarkan data dan fakta yang telah diteliti oleh peneliti diketahui bahwa peran pimpinan dapat

membentuk sebuah komitmen organisasi pada Rutan Kelas II B di Pononrogo tersebut. Yang artinya pimpinan menerapkan kepemimpinan transformasional dalam kerja sama diantara berbagai hal dan membawa karyawan untuk mencapai hasil yang luar biasa untuk membuat karyawan menjadi merasa berkomitmen terhadap organisasi. Karena karyawan merasa terikat secara emosional dan merasa memiliki tanggung jawab yang membuat para karyawan untuk tetap bertahan di dalam organisasi.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan mampu mempengaruhi pegawai untuk tetap tinggal dan bertahan di organisasi. Karena pegawai merasa nyaman berada di organisasi menyebabkan komitmen pada pegawai tersebut menjadi baik. Sehingga kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan komitmen organisasi pada pegawai Yayasan sekolah islam X di kota Semarang.

6. Komitmen organisasi memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja

Hipotesis keenam (H6) pada penelitian ini mengatkan “ terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh komitmen organisasi”. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t -statistic sebesar $0,417 < t$ tabel 1,96 dengan signifikansi nilai p -value sebesar $0,677 > 0,05$ dan sampel asli (O) = -0,023. Nilai t -statiscik menunjukkan arti tidak signifikan, dan nilai p -value menunjukkan tidak ada pengaruh. Hal tersebut menandakan hipotesis keenam (H6) dinyatakan ditolak. Komitmen organisasi tidak mampu memediasi kepuasna kerja terhadap kinerja pada karyawan Sekolah Yayasan Islam X di kota Semarang.

Hipotesis keenam ini ditolak bisa jadi karena komitmen organisasi pada karyawan Yayasan sekolah isalam X di kota Semarang ini tidak terkait dengan kepuasan kerja. Aspek kepuasan kerja yang dimiliki pegawai Yayasan sekolah islam X di kota Semarang seperti komitmen, karakteristik pekerjaan, perilaku pimpinan, keinginan untuk resign serta karakteristik individu. Secara personal belum mampu membuat pegawai merasa puas, belum mampu mebuat pegawai merasakan kenyamanan dalam organisasi, serta mampu membuat pegawai untuk tetap bertahan di organisasi.

Hasil kerja pegawai Yayasan sekolah islam X di kota Semaarang ini tidak memiliki pengaruh dengan kepuasan kerja yang dipeloh oleh pegawai. Komitmen organisasi pada

pegawai Yayasan sekolah Islam X dikota Semarang ini lebih dipengaruhi oleh faktor dari diri individu itu sendiri. Salah satunya yaitu *Affective Commitment*. Ketika kepuasan kerja tidak cukup mampu menstimulus komitmen organisasi, maka komitmen organisasi pun juga tidak cukup mampu untuk memediasi pengaruh kepuasan kerja pada pegawai Yayasan sekolah Islam X dikota Semarang.

Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang sudah dilakukan oleh (Titik Rosita, 2016) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dan memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan melalui komitmen organisasional. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional merupakan variabel intervening yang signifikan dalam hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hal tersebut memberikan arti bahwa komitmen organisasional dapat menjadi mediator antara kepuasan kerja dan kinerja, karena tingkat kepuasan kerja yang mempengaruhi tingkat komitmen anggota pada organisasi. Sebagai konsekuensinya komitmen membawa usaha pada anggota organisasi di pekerjaannya dan meningkatkan kinerja karyawan PT Pharos Indonesia Surabaya.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa seberapa besar pun kepuasan kerja yang didapatkan pegawai Yayasan sekolah Islam X dikota Semarang belum mampu meningkatkan komitmen organisasi sehingga membuat komitmen organisasi tidak mampu berperan dalam memediasi antara kepuasan kerja terhadap kinerja pada pegawai Yayasan sekolah Islam X dikota Semarang.

7. komitmen organisasi memediasi kepemimpinan transformasional terhadap kinerja

Hipotesis ketujuh (H7) pada penelitian ini mengatkan “terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja yang dimediasi oleh komitmen organisasi”. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t -statistic sebesar $1,536 < t$ tabel $1,96$ dengan signifikansi nilai p -value sebesar $0,125 > 0,05$ dan sampel asli (O) = $0,251$. Nilai t -statistik menunjukkan arti tidak signifikan, dan nilai p -value menunjukkan tidak ada pengaruh. Hal tersebut menandakan hipotesis ketujuh (H7) dinyatakan ditolak. Komitmen organisasi tidak mampu memediasi kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pada karyawan Sekolah Yayasan Islam X dikota Semarang.

Hipotesis ketujuh yang ditolak ini bisa jadi karena komitmen organisasi pada pegawai Yayasan sekolah islam X dikota Semarang tidak berkaitan dengan kepemimpinan transformasional. Aspek kepemimpinan transformasional yang dimiliki pegawai Yayasan sekolah islam X dikota Semarang yang mencakup pengaruh ideal, stimulus intelektual, perhatian individu, serta motivasi inspirasional belum mampu membuat pegawai untuk bersemangat, dan berdedikasi tinggi untuk organisasi.

Pegawai Yayasan islam X dikota Semarang merasa kinerja yang dihasilkan tidak pengaruh dari gaya kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh pimpinan. Komitmen organisasi yang dimiliki pegawai Yayasan ini lebih dipengaruhi oleh beberapa factor internal yang ada pada dirinya. Salah satunya yaitu karakteristik personal pada individu tersebut. Ketika kepemimpinan transformasional tidak mampu menstimulus komitmen organisasi maka komitmen organisasi juga tidak cukup mampu untuk memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Yayasan sekolah islam X dikota Semarang.

Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Tuti Meutia, 2017) yang mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak langsung secara negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Wilayah I Aceh melalui komitmen organisasi. Yang artinya bahwa ada pengaruh tidak langsung secara negative dari komitmen organisasi pada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa besarnya kepemimpinan transformasional yang dimiliki oleh pimpinan belum mampu meningkatkan komitmen organisasi pada pegawai Yayasan sekolah islam X dikota Semarang. Sehingga membuat komitmen organisasi tidak mampu berperan dalam memediasi antara Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pada pegawai Yayasan sekolah Islam X dikota Semarang.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang sudah dilakukan pada ke tujuh hipotesis diatas maka didapatkan hasil yaitu: terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Yayasan sekolah Islam X dikota Semarang. Tidak ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada pegawai Yayasan sekolah Islam

X dikota Semarang. Tidak terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja pada pegawai Yayasan sekolah Islam X dikota Semarang. Tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan tranformasional terhadap komitmen organisasi pada pegawai Yayasan sekolah islam X dikota Semarang. Terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformatif terhadap komitmen organisasi pada pegawai Yayasan sekolah Islam X dikota Semarang. Tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi sebagai mediasi. Begitu pula dengan kepemimpinan transformasional tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja melalui komitmen organisasi sebagai mediasi.

Daftar Pustaka

- Amiluddin, M. (2021). Pengaruh Modal Psikologis Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Gaya Kepemimpinan Transformasional. *Jip Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* , 45-54.
- Badan Kementerian Pendidikan, K. R. (2022, Desember 13). *Data Pokok Pendidikan Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar Dan Pendidikan Menengah Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset Dan Teknologi*. Retrieved From Data Pokok Pendidikan Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar Dan Pendidikan Menengah Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset Dan Teknologi: <https://dapo.kemdikbud.go.id/sp/2/036300>
- Emma Rachmelya, A. S. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasi Frontliner Bakti Pt Bank Central Asia Tbk Kcu Jambi . *Ekonomis : Jurnal Of Economics And Business*, 51-69.
- Tentama, F. (2015). Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Guru Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Yogyakarta. 1-8.
- Galuh Cahyaning Putri, N. P. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Pada Rumah Tahanan Negara Kelas Ii B Ponorogo . *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 115-126.
- Garika. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis>, 28-4
- Heni Fitri Ratna Sari, E. U. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 1204 - 1211.
- Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, 135-142.
- Insan, A. N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Intrinsik, Work Engagement Dan Kinerja Karyawan. *Journal Of Business Studies*, 1-18.
- Nasution, M. (2018). Peran Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. 425-439.

- Nilai Pratiwi, M. F. (2023). Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Dan Niat Berpindah Pada Perusahaan Konstruksi Syariah. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* , 545-559.
- Pandaleke, D. (2016). Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Emba* , 199-210.
- Rizaldi Putra, N. S. (2019). The Effect Of Motivation, Training, Organizational Culture, And Organizational Commitment On Work Satisfaction And Performance Of Teachers At Smk Negeri Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 328-343.
- Hasibuan, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- Sutanto, E. A. (2013). Pengaruh Leader Member Exchange Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan Departemen Penjualan Pada Pt. X. 1-10.
- Titik Rosita, T. Y. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening . *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen* , 1-20.
- Tuti Meutia, E. A. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Wilayah I Aceh Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. *Urnal Penelitian Ekonomi Akuntansi (Jensi)*, 15-33.
- Undang, U. (2003). Undang-Undnag Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Dengan Rahman Tuhan Yang Maha Esa Presiden Republik Indonesia. *Presien Republik Indonesia*.
- Yukl, G. (2010). *Kepemimpinan Dalam Organisasi (Edisi Kelima)*. Jakarta: Alih Bahasa: Budi Supriyanto.
- .